IX kadencja

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

Komisja Polityki Społecznej i Rodziny

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **Podkomisji stałej do spraw rynku pracy (nr 5)**

z dnia 11 stycznia 2023 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji Polityki Społecznej i Rodziny

– podkomisji stałej do spraw rynku pracy (nr 5)

11 stycznia 2023 r.

Podkomisja stała do spraw rynku pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Grzegorza Matusiaka (PiS)**, przewodniczącego podkomisji, oraz **Roberta Warwasa (PiS)** przeprowadziła:

– dyskusję na temat kierunków rozwoju zatrudnienia w przemyśle górniczym.

W posiedzeniu udział wzięli: **Stanisław Szwed** sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikiem, **Piotr Pyzik** podsekretarz stanu w Ministerstwie Aktywów Państwowych, **Piotr Wojtacha** wiceprezes Wyższego Urzędu Górniczego, **Gabriel Cyrulik** prezes zarządu JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o., **Mirosław Dryła** dyrektor ds. zasobów ludzkich TAURON Wydobycie SA, **Paweł Kraszewski** dyrektor ds. personalnych Lubelskiego Węgla „Bogdanka" SA, **Marcin Nastawny** dyrektor ds. pracy Zakładu Górniczego „Janina", **Kamil Orzeł** dyrektor Departamentu Regulacji KGHM Polska Miedź SA, **Artur Wojtków** zastępca prezesa zarządu ds. pracy i polityki społecznej Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Monika Korzewicz** i **Dariusz Lipski** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Dzień dobry państwu. Dobiegła godz. 16:00.

Otwieram 5. posiedzenie podkomisji stałej do spraw rynku pracy.

Witam wszystkich zebranych na posiedzeniu. Szczególnie witam parlamentarzystów pana Krzysztofa Kozika, Roberta Warwasa, Marka Wesołego. Witam pana ministra Piotra Pyzika z Ministerstwa Aktywów Państwowych. Witam serdecznie, zacznijmy od największej spółki i chyba najlepszej, czyli od JSW SA – witam pana wiceprezesa Artura Wojtkowa. Witam dyrektora Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi Jastrzębskiej Spółki Węglowej pana Adama Wiertelorza. Witam prezesa zarządu JSW Szkolenie i Górnictwo pana Gabriela Cyrulika. Witam pana ministra Stanisława Szweda. Witam serdecznie przedstawicieli Ministerstwa Aktywów Państwowych, witam panią Joannę Januszek, głównego specjalistę w Departamencie Górnictwa i Hutnictwa. Witam pana Piotra Wojtachę, wiceprezesa Wyższego Urzędu Górnictwa. Witam panią Ewę Flaszyńską, dyrektora Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej. Witam przedstawiciela Federacji Przedsiębiorców Polskich pana Kamila Orła. Witam przedstawiciela Lubelskiego Węgla „Bogdanka" pana Pawła Kraszewskiego, dyrektora do spraw personalnych. Witam serdecznie TAURON Wydobycie. Witam pana Mirosława Dryłę, dyrektora do spraw zasobów ludzkich TAURON Wydobycie SA, oraz witam pana Marcina Nastawnego, dyrektora do spraw pracy Zakładu Górniczego „Janina".

Szanowni państwo, porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia został państwu doręczony. Czy są uwagi do porządku obrad? Nie słyszę. Stwierdzam, że podkomisja przyjęła porządek dzisiejszego posiedzenia.

Przechodzimy do dyskusji. Dyskusja na temat kierunków rozwoju zatrudnienia w przemyśle górniczym. Oddałbym głos panu ministrowi Piotrowi Pyzikowi, następnie panu ministrowi Stanisławowi Szwedowi. Bardzo proszę, niech pan Piotr Pyzik zabierze głos.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Aktywów Państwowych Piotr Pyzik:

Panie przewodniczący, szanowna podkomisjo, jeśli chodzi o kwestie zatrudnienia w przemyśle górniczym, to chciałbym przedstawić kilka tez dotyczących tej kwestii. Według stanu na koniec roku 2022 w polskim górnictwie węgla kamiennego zatrudnionych było około 75 tys. osób, w tym ponad 50 tys. w województwie śląskim, z tego 78% pracowało pod ziemią. Robotnicy stanowili 77% zatrudnionych, 17% to dozór inżynieryjno-techniczny, 6% to pracownicy administracji. Wykształcenie podstawowe posiadało 3%, zawodowe 29%, średnie 48% a wyższe 19% pracowników górnictwa. Dla porównania według danych z Narodowej Agencji Energetycznej MAE w sektorze odnawialnych źródeł energii w naszym kraju pracuje już ponad 120 tys. osób.

Kolejna kwestia, górnictwo to nie tylko węgiel, ale miedź, siarka, sól, pierwiastki ziem rzadkich oraz kopaliny pospolite typu kruszywa, jak piasek i żwir. Co prawda nie jesteśmy potentatem, jeśli chodzi o tę kwestię, ale jednak. W Polsce funkcjonuje około 7,5 tys. zakładów górniczych podziemnych, otworowych, odkrywkowych, zatrudniających bezpośrednio blisko 170 tys. pracowników. Rezygnacja z węgla kamiennego jako surowca energetycznego powoduje zmiany profilu gospodarczego regionów górniczych, nadal w istotnej mierze opierających swój rozwój o działalność wydobywczą. Zmiany te mogą istotnie rzutować na rynek pracy lokalnej społeczności. Na przestrzeni ostatnich lat spadał poziom wydobycia węgla kamiennego w polskich kopalniach. Polityka klimatyczna Unii Europejskiej, w tym prowadzony dość intensywnie do dnia 24 lutego ubiegłego roku proces dekarbonizacji przełożyły się m.in. na spadek zainteresowania górnictwem wśród młodych ludzi. Obecne realia, gdzie w wielu krajach wraca się do węgla, który ma zastępować drogi i nie tak łatwy do importowania gaz, nakazują zastanowić się nad problemem odpływu czy dopływu kadr górniczych w kolejnych latach. Obecnie realia kryzysu energetycznego oraz wojna na Ukrainie nakazują polegać przede wszystkim na własnych surowcach. Według instytutu badań strukturalnych do 2030 r. w zależności od tempa dekarbonizacji od 14 tys. do 36 tys. górników będzie potrzebowało wsparcia na rynku pracy. Te liczby dotyczą pracowników, którzy będą potrzebować przebranżowienia, relokacji do innych kopalń lub wcześniejszego odejścia na emeryturę, raportuje wspomniany Instytut Badań Strukturalnych. W tym raporcie, przygotowanym we współpracy z WWF Polska, pokazuje się, że największe szanse, żeby zastąpić górnicze etaty, mają przestrzenie budownictwa, przetwórstwa przemysłowego, energetyki związanej z OZE. A do 2030 r. na Śląsku istnieje możliwość stworzenia nawet 75 do 85 tys. nowych miejsc pracy. Wielokroć podkreślałem, że transformacja energetyczna, transformacja w przestrzeni węgla kamiennego jest transformacją, zwłaszcza dla regionów górniczych czy niedługo pogórniczych, cywilizacyjną, czyli obejmującą wszystkie przestrzenie życia człowieka, a nie tylko jego pracę i zdolność zarobkowania w tych przestrzeniach wydobywczych.

Jak dziś patrzeć na górnictwo w Polsce? Gdzie szukać nowych impulsów rozwoju branży? Co robić, aby zabezpieczyć naszą suwerenność energetyczną? Odpowiedzią na te wszystkie pytania może być kształcenie młodego pokolenia, nowoczesnych techników, inżynierów górnictwa. Na pewno nie będziemy likwidować wydziału górniczego i zmieniać młodych inżynierów na siłę w pracowników branży budowlanej, z czym mamy do czynienia na najstarszej polskiej uczelni górniczej. Nowoczesne górnictwo nie ma nic wspólnego z łopatą i kilofem. W nadchodzących latach zostanie znacznie ograniczony popyt na siłę roboczą wykonującą proste, powtarzalne prace, a na znaczeniu bardzo zyskają zawody wymagające umiejętności wyższych, bardziej specjalistycznych i charakteryzujących się wysokim stopniem kreatywności. Rozwój innowacji i technologii wymaga sprawnie funkcjonującego szkolnictwa wyższego. Zarówno proponowanych kierunków kształcenia, jak i podniesienia jakości bazy i infrastruktury szkół wyższych, która zapewni możliwość kształcenia na najwyższym poziomie. Przypomnę, że na dziś jedyny wydział górniczy, jaki jest w Polsce, znajduje się na Politechnice Śląskiej w Gliwicach, a Akademia Górniczo-Hutnicza już zasadniczo nie jest ani górnicza, ani hutnicza. Całość działań w tym obszarze zapewni nie tylko wysokiej jakości kapitał ludzki dla rozwijającej się gospodarki, ale również wzrost konkurencyjności ośrodków akademickich w skali kraju i Europy. A liderem nowoczesnego kształcenia w branży górniczej w kraju

jest obecnie Wydział Górnictwa, Inżynierii Bezpieczeństwa i Automatyki Przemysłowej Politechniki Śląskiej w Gliwicach. Z punktu widzenia transformacji górnictwa należy również oczekiwać zmian w ofercie szkół branżowych w zakresie dalszego kształcenia w zawodzie górnika. Zgodnie z danymi Kuratorium Oświaty w Katowicach w roku szkolnym 2019/2020 w zawodzie górnik eksploatacji podziemnej i technik górnictwa podziemnego uczyło się 369 osób, co stanowiło 0,28% wszystkich uczniów kształcących się zawodowo w regionie. W tym kontekście konieczne są systemowe zmiany w zakresie szkolnictwa zawodowego uwzględniające analizy zapotrzebowania na przyszłe zawody. Istotne w tym względzie będzie również dodatkowe wsparcie w ramach systemu doradztwa zawodowego, które w obecnej formie nie reaguje wystarczająco na zmieniający się rynek pracy.

Na zainteresowanie pracą w zawodach górniczych oraz napływ nowych pracowników do sektora ma wpływ aktualna polityka spółek węglowych. Największe przedsiębiorstwa górnicze współpracują z władzami samorządowymi w zakresie kształcenia młodzieży w zawodach górniczych. Działania te koncentrowały się na oferowaniu staży i możliwości odbycia praktyk zawodowych w kopalniach oraz gwarancji zatrudnienia, co jest niezwykle ważne w tej przestrzeni zwłaszcza dla absolwentów techników i szkół branżowych pierwszego stopnia.

Gwarancja zatrudnienia dotyczyła kształcących się w zawodach: górnika eksploatacji podziemnej oraz w zawodzie automatyka, elektryka, mechanika i mechatronika. Jest to odpowiedź na malejące zainteresowanie edukacją ukierunkowaną stricte na zawód górniczy. Podobna oferta jest kierowana do studentów uczelni wyższych. Przy czym współpraca z uczelniami jest rozszerzona o możliwość prowadzenia wspólnych projektów naukowo-badawczych i wdrożeniowych.

Można zaobserwować ogólny spadek liczby osób uzyskujących kwalifikacje związane z pracą w górnictwie, ale też w zdecydowanej większości kwalifikacje górnicze uzyskują absolwenci kursów zawodowych. Oznacza to występowanie dwóch zjawisk, z jednej strony absolwenci szkół branżowych i techników wybierają w większości inne ścieżki kariery niż zatrudnienie bezpośrednie w górnictwie – to jest pośrednio kwestia dekarbonizacji. Z drugiej strony istnieje zapotrzebowanie na zdobywanie kwalifikacji górniczych wśród osób zatrudnionych w sektorze, wymaga to jednak monitoringu w celu umożliwienia doszkalania kadr w odpowiedzi na zapotrzebowanie sektora związane z przeniesieniem pracowników pomiędzy stanowiskami lub z układami górniczymi, tak by w okresie przejściowym uzupełnić ewentualne luki kompetencyjne w zakładach górniczych i ułatwić znalezienie alternatywnego zatrudnienia w kolejnych fazach transformacji.

Oprócz samego górnictwa ważny jest również aspekt otoczenia rynkowego i przedsiębiorstw związanych z tą branżą. Ze względu na zmianę w skali działalności rynku górniczego sytuacja w naturalny sposób wpłynie również na sytuację spółek powiązanych, ograniczając ich rynki zbytu. Przede wszystkim są to podmioty bezpośrednio związane z górnictwem, które są dostawcami dla sektora – to jest około 370 podmiotów. Jest to przedsiębiorstwo produkujące i dostarczające maszyny, urządzenia górnicze, czyli 119 podmiotów, a także wyspecjalizowane w usługach wspomagających górnictwo – tu jest z kolei 251 podmiotów. Kolejną grupę stanowią bezpośredni odbiorcy wyrobów węglowych, dla których jest on podstawowym surowcem wykorzystywanym w elektrowniach, elektrociepłowniach i koksowniach. Ostatnią grupę stanowią dostawcy, którzy są pośrednio związani z branżą, a ich usługi i produkty mogą być kierowane także do innych branż, na przykład usługi transportowe lub producenci niewyspecjalizowanych maszyn, urządzeń i materiałów. Zatrudnienie przez podwykonawców jest skoncentrowane w kilku dużych firmach, z których większość nie odczuje skutków likwidacji kopalń. Mówię tu na przykład o przedsiębiorstwie budowy szybów w spółce akcyjnej FAMUR oraz mam na myśli pracowników ochrony kopalń.

To jest na ten moment tyle. Dziękuję, panie przewodniczący.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Dziękuję bardzo.

Bardzo proszę, pan minister Stanisław Szwed.

Sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej Stanisław Szwed:

Państwo przewodniczący, panie ministrze, szanowni państwo, pan minister Piotr Pyzik przedstawił informację z pozycji Ministerstwa Aktywów Państwowych, które odpowiada za branżę górniczą, ale też za transformację energetyczną. Oczywiście w naszym ministerstwie zajmujemy się szeroko pojętym rynkiem pracy i jeżeli mówimy choćby w kontekście statystyk, to myślę, że warto na początek powiedzieć, iż mimo bardzo trudnej sytuacji, jaka dotknęła nasz kraj, ale nie tylko nasz kraj, dotyczącej COVID-19, a teraz również sytuacji wojennej sytuacja na rynku pracy w naszym kraju jest dobra, a na tle innych krajów europejskich bardzo dobra. Mamy jedną z najniższych stóp bezrobocia w Unii Europejskiej, w skali Eurostatu to jest na dzisiaj 3%. Trochę niżej ma tylko państwo Czechy. Wyniki są dobre. Jeżeli popatrzylibyśmy na województwo śląskie, o którym mówił też pan minister, gdzie jest największe skupisko górnictwa, to poziom bezrobocia wynosi tam 3,7% według naszej skali, a w kraju – 5,2%. Czyli województwo śląskie jest dość dużo poniżej średniej krajowej. Czyli ta sytuacja jest dobra, jest stabilna i nie ma dzisiaj zagrożenia, jeśli chodzi o sytuację na rynku pracy. Na pewno działania, które podejmowaliśmy zarówno w ramach tarczy antykryzysowych, gdzie setki miliardów złotych zostały przeznaczone na ochronę miejsc pracy, spowodowały to, że dzisiaj możemy mówić o dobrej sytuacji. Również dotyczy to całej sekcji PKD dotyczącej górnictwa, wydobycia, gdzie nie zanotowaliśmy jakiejś zwiększonej liczby osób bezrobotnych. Jak również choćby kwestie związane ze zwolnieniami grupowymi, takie większe zwolnienie grupowe, jeżeli tak można powiedzieć, miało miejsce tylko w kopalni Adamów, czyli to poza Śląskiem, głównie ze względu na restrukturyzację. Ale tam też, jeśli chodzi o węgiel brunatny, dokonaliśmy zmian ustawowych, które ułatwiły górnikom, i nie tylko im, możliwość korzystania z różnych innych uprawnień, które umożliwiły im zakończenie aktywności zawodowej. Także ta sytuacja jest dobra.

Oczywiście mamy coroczny tzw. barometr zawodów i z tych analiz nie wynika, żeby w tej branży brakowało rąk do pracy. Choć z danych wynika, że na przykład w Zagłębiu Miedziowym takie sytuacje mogą występować, czyli tam, gdzie jest największy kombinat miedziowy.

Myślę, że patrząc na cały proces transformacji energetycznej oraz na skutki, które czekają nas w ciągu najbliższych kilkunastu czy nawet kilkudziesięciu lat, musimy się zastanowić, jakie działania musimy podejmować, abyśmy te miejsca, które będą likwidowane w górnictwie, zastępowali innymi działaniami. Tutaj o tym już było wstępnie mówione. Dlatego w naszym resorcie, razem z MAP, przygotowujemy precyzyjne informacje, czyli zlecenie ekspertyzy dotyczącej wpływu transformacji energetycznej na rynek pracy w ogóle w Polsce, jak to się będzie kształtowało.

W ramach programu „Fundusze europejskie dla rozwoju społecznego 2021–2027" chcemy opracować system strategicznego prognozowania zapotrzebowania na umiejętności zielone i cyfrowe. Pierwszym etapem projektu w 2023 r. będzie zlecenie ekspertyzy w zakresie inwentaryzacji istniejących w Polsce systemów prognozowania zapotrzebowań na umiejętności i zawody oraz oceny użyteczności tych systemów w kontekście wyzwań wynikających z transformacji cyfrowej i energetycznej. Mamy tutaj szeroki zakres badań i działań, które będą wynikały z działań, które podejmuje nasz rząd, jeśli chodzi o nowe branże, które będą zastępować choćby kwestie związane z wydobyciem węgla, czyli tutaj zarówno energia zielona, jak i również te kwestie związane z cyfryzacją. Są to ogólne działania, które będziemy wspólnie podejmować.

Jeszcze raz tylko powtórzę, że w tej chwili sytuacja jest stabilna i nie ma jakiegoś większego zagrożenia, jeśli chodzi o sytuację na rynku pracy w tej branży.

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Dziękuję bardzo.

Bardzo proszę o głos w dyskusji Jastrzębską Spółkę Węglową.

Zastępca prezesa zarządu ds. pracy i polityki społecznej Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA Artur Wojtków:

Panie przewodniczący, szanowni państwo, powiem tak, jak zwykle u nas, panie pośle, na pana terenie wyborczym, możemy się wykazać pozytywami i nie wpadałbym w pesymistyczne nastroje, jeśli chodzi o zainteresowanie pracą w górnictwie. Powiem, że Jastrzębska Spółka Węglowa prowadzi bezpośrednio co roku nabór do zakładów w JSW SA poprzez spółkę Szkolenie i Górnictwo, pana prezesa Cyrulika. Szanowni państwo, w aktywnej bazie kandydatów do pracy w JSW SA mamy obecnie 17 tys. podań, czyli 17 tys. ludzi aplikuje, żeby być zatrudnionymi w JSW SA na różnych stanowiskach, nie mówimy tylko o stanowiskach dołowych. My aktywność pokazujemy na wielu polach, gdyż aby było dobrze, to trzeba być aktywnym.

Jeżeli chodzi o mój pion, to rozwijamy stałą współpracę z samorządami oraz ze szkołami branżowymi na terenie różnych powiatów, zaczynając od północy, od powiatu gliwickiego, kończąc na Jastrzębiu-Zdroju. Mamy aktywne umowy stypendialne w liczbie 900 aktywnych umów, czyli 900 uczniów w najbliższym czasie, w poszczególnych latach znajdzie zatrudnienie w JSW SA, gdyż podjęliśmy jako zarząd decyzję o niezatrudnianiu losowym, tylko o zatrudnianiu wszystkich chętnych absolwentów szkół z terenu tych powiatów, gdzie prowadzimy swoją działalność. Mamy aktywne dwie umowy ze szkołami wyższymi, z Politechniką Śląską oraz AGH – pomimo tego, że AGH oficjalnie nie prowadzi wydziału o nazwie „górnictwo", to jednak czyni ku temu starania, aby ludzie kształcili się w kierunkach potrzebnych w kopalniach. Mamy podpisane aktywne umowy z tymi dwoma uczelniami na zatrudnienie najlepszych absolwentów. W każdym roku zatrudniamy po minimum pięć absolwentów zarówno z Gliwic, jak i Krakowa. Prowadzimy tę działalność na bieżąco.

Natomiast jeżeli chodzi o spółkę pana prezesa Cyrulika, czyli SiG, któremu zaraz oddam głos, to on wychodzi ze swoimi projektami, na które posiłkuje się pieniędzmi nie tylko JSW SA, ale także środkami finansowymi pozyskiwanymi na różne projekty. I tam budzi aktywność zawodową pracowników odchodzących czy też pracowników chcących znaleźć zatrudnienie w JSW SA.

Dodam jeszcze, że jesteśmy po udanym procesie restrukturyzacji względem zamknięcia dwóch kopalń z ruchami typu Krupiński i Jastrzębie – Moszczenica, czyli kopalnia Jas-Mos. Tam pracownicy znaleźli zatrudnienie na bieżąco w działających u nas kopalniach JSW SA. W najbliższym czasie nie planujemy żadnych tego typu działań restrukturyzacyjnych związanych z zamykaniem zakładów. Mamy czynne koncesje we wszystkich aktualnie funkcjonujących ruchach i zakładach, których żywotność określamy nawet do roku 2060 czy 2070. Pomijam tutaj kwestię programów czy pakietów społecznych, czy innych rzeczy, mówię o JSW SA – jeśli chodzi o ten rodzaj węgla, który wydobywamy, to jesteśmy aktywni na rynku pracy i nasza perspektywa wygląda w tym zakresie dosyć pozytywnie. 17 tys. ludzi chce znaleźć u nas z roku na rok pracę.

Panie prezesie, oddam panu głos. Proszę opowiedzieć jeszcze o tych projektach.

Prezes zarządu JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o. Gabriel Cyrulik:

Dziękuję, panie prezesie.

Szanowny panie przewodniczący, szanowni panowie posłowie, panowie ministrowie, szanowni goście, na przestrzeni tych kilku lat, właściwie siedmiu lat, zarządzania JSW Szkoleniem i Górnictwem mogę się pokusić o ocenę pewnych zjawisk, o których mówił pan minister Piotr Pyzik. Tak, JSW jest atrakcyjnym pracodawcą, ale pewne zjawiska związane z edukacją na poziomie formalnym, czyli szkół zawodowych, szkół technicznych, szkół wyższych, odbijają się na naszej rekrutacji. Z tych 17 tys. osób, z których przyjęliśmy prawie 7 tys. na przestrzeni siedmiu lat, prawie połowa tychże kandydatów to są osoby bez wykształcenia górniczego, czyli w pewnym sensie wyłaniamy profil kształcenia, przerzucamy się z kształcenia formalnego na kształcenie ustawiczne, czyli my nadajemy kwalifikacje górnicze osobom, które u nas zaczynają pracę, od poziomu podstawowego górnika poprzez współpracę z uczelniami wyższymi. Pan prezes i pion szkoleniowy wyłapują osoby z wykształceniem średnim technicznym górniczym, żeby dbać o naszą przyszłość i dbać o kadrę zarządzającą. To jest wymóg cywilizacyjny, od tego nie

uciekniemy. Wiemy, że ze względów cywilizacyjnych, ze względów zielonej transformacji energii rodzice niezbyt chętnie kierują młodzież do szkół górniczych. Nie przebijemy się w społeczeństwie, że JSW ma perspektywy dłuższe niż te najbliższe 20 czy 30 lat. Jednak świetnie wiemy, że ta młodzież ze względu na atrakcyjne warunki pracy w JSW chce u nas pracować, tylko przychodzi po 20. roku życia jako dojrzały pracownik, mający 20, a nawet 30 lat. Naszym zadaniem jest to, żeby nadać tym osobom kwalifikacje górnicze i pokierować ich kariery tak, żeby na każdym poziomie kształcenia, na każdym poziomie potrzeb górniczych, od górnika poprzez technika, kadrę techniczną i poprzez właśnie kadrę zarządzającą, znaleźć możliwość, tę szufladkę uzyskania potrzebnych kwalifikacji.

Tutaj chcę podziękować panu ministrowi Stanisławowi Szwedowi z Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, ponieważ dzięki pilotażowi z wojewódzkim urzędem pracy, dzięki panu dyrektorowi Grzegorzowi Sikorskiemu wdrażamy bardzo ciekawy projekt nadania kwalifikacji osobom, które… Traktujemy górnictwo jako sektor zagrożony wykluczeniem społecznym, dzięki temu możemy prowadzić staże, kursy zawodowe jak również studia podyplomowe dla osób w górnictwie, które chcą zostać w górnictwie dłużej. Nawet nie muszą korzystać z praw emerytalnych, liczymy na to, że te osoby przedłużą żywot zawodowy, ponieważ bardzo dużo młodych osób, po 40. roku życia, ucieka z górnictwa, a potem chce wrócić. To takie zadanie do rozwiązania dla wszystkich tu obecnych, żeby jak największa grupa osób, szczególnie teraz kiedy brzydko mówiąc jest ssanie na PGG. U państwa też na pewno potrzeba chwili jest taka, iż przemysł wydobywczy szuka pracowników.

Chciałbym zwrócić jeszcze jedną uwagę. Tutaj pan minister Pyzik na to zwrócił uwagę, że wojna na Ukrainie nie ustabilizowała nam rynku pracy, ale z drugiej strony rynek pracy uchodźców ze wschodu to w większości kobiety i ludzie młodzi. Natomiast przegapiliśmy jedną rzecz i warto się nad tym zastanowić, ten temat omawialiśmy z panem prezesem Wojtkowem. Jeśli prowadzimy klasy patronackie na poziomie szkół obwodowych, szkół technicznych, a mamy bardzo dużą grupę młodzieży ukraińskiej, która tutaj uczęszcza do szkół średnich, polskich szkół, to przegapiliśmy moment, kiedy mogliśmy otworzyć klasy dedykowane, zawodowe. Czyli tę młodzież ukraińską wsadzić, brzydko mówiąc, pokierować do szkół technicznych, dając marchewkę w postaci stypendium i gwarancji zatrudnienia w przyszłości. Myślę, że tutaj jest takie zadanie, że będziemy z powiatami, organami prowadzącymi na ten temat rozmawiać, żeby na poziomie szkół obwodowych tę ścieżkę otworzyć. To jest taki pomysł troszeczkę tutaj ministerstwa pracy i myślę, że tą ścieżką pójdziemy.

Co tu jeszcze mogę uzupełnić. Panie prezesie?

Zastępca prezesa zarządu ds. pracy i polityki społecznej Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA Artur Wojtków:

Powiedziałeś już o programie?

Prezes zarządu JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o. Gabriel Cyrulik:

Powiedziałem o tym programie pilotażowym. Natomiast myślę, że tutaj wspólnym naszym zadaniem jest to, żeby… Powtórzę, nie uciekniemy od kształcenia ustawicznego górników. Musimy przebranżowić system szkolenia formalnego tak: szkoły wielozawodowe tam, gdzie młodzież nabywa szerokie kwalifikacje zawodowe, nie tylko górnicze, a te górnicze specjalistyczne nabędzie już jako osoba dorosła rozpoczynająca karierę zawodową.

Tyle, panie przewodniczący.

Przewodniczący poseł Robert Warwas (PiS):

Bardzo dziękuję, panowie prezesi. Dziękuję za tę informację i rekomendację.

Teraz prosiłbym o zabranie głosu przedstawiciela Lubelskiego Węgla „Bogdanka”, pana dyrektora do spraw personalnych pana Pawła Kraszewskiego. Bardzo proszę.

Dyrektor ds. personalnych Lubelskiego Węgla „Bogdanka” SA Paweł Kraszewski:

Szanowny panie przewodniczący, szanowni goście, panowie ministrowie, jako spółka Lubelski Węgiel „Bogdanka” jesteśmy położeni na wschodzie Polski. Jesteśmy jedną z niewielu dużych spółek na wschodzie, w której się w miarę dobrze zarabia, stąd nie

odczuwamy braku zainteresowania zatrudnieniem u nas. Oczywiście jest to problem jak wszędzie, jak w pozostałych – zakładam – spółkach górniczych, że nie mamy górników, po prostu fizycznie nie mamy osób wykwalifikowanych. Jako Lubelski Węgiel kwalifikacje, które zdobywają nasi przyszli pracownicy… Z racji tego, że zatrudniamy ponad 90% wszystkich pracowników fizycznych bezpośrednio z naszej spółki córki, która prowadzi, szkoli, nadaje kwalifikacje, to etap pierwszy kwalifikowania młodego człowieka mamy, że tak powiem, za sobą. Oprócz tego mamy współpracę z kilkoma szkołami średnimi, w dwóch z nich są klasy profilowane. Klasy profilowane – mówię tutaj o klasach typu technik górnictwa, technik mechanik czy elektryk górniczy stricte. Niestety pojawia się coraz większy problem z osobami do przeróbki mechanicznej węgla, z tym że po prostu sami musimy ich kwalifikować. Nie ma młodych chętnych osób, które chciałyby taką szkołę kończyć.

Jeżeli chodzi o programy, z racji tego że tak naprawdę szkolenie wyższe się trochę przymknęło w tym ostatnim okresie – i tutaj mówię o AGH, tak jak tu minister wspomniał wcześniej, została tylko Politechnika Śląska – to staramy się, mamy programy, które wspomagają naszych pracowników w celu uzyskania wyższych kwalifikacji. Mówię tutaj o programach skierowanych stricte pod dozór wyższy, jak i też do dozoru niższego, w których mogą zrobić kwalifikacje. Staramy się współpracować przede wszystkim z AGH w tym kierunku. Jeżeli chodzi o szkoły wyższe, to zawiązaliśmy współpracę z wszystkimi szkołami z regionu. Oczywiście nie mówię o szkołach prywatnych, tylko o szkołach państwowych, m.in. UMCS, KUL, nawet z akademią medyczną. Mamy to powiązane listami. Stamtąd bierzemy najlepszych studentów w poszczególnych latach. Mamy też szkoły czy technika, które są stricte nastawione bardziej na automatyzację, czyli automatyków, m.in. Wojciechowska, i również mamy programy stypendialne dla uczniów. Łącznie z tym, że oprócz stypendiów, przepustek do pracy, które oferujemy, to oferujemy również pomoc w szkoleniu kadry menadżerskiej, kadry w szkołach. Rokrocznie przeprowadzamy w szkołach, z którymi współpracujemy, kursy tygodniowe czy dwutygodniowe dla nauczycieli. Staramy się również sprzęt, który jest już u nas, że tak powiem, nie tyle już się do niczego się nienadający, ale po prostu na tyle wypracowany, że może posłużyć jeszcze, a my mamy już nowszy – żeby ta młodzież uczyła się na jak najbardziej możliwie zbliżonym sprzęcie, który jest u nas.

Jeżeli chodzi o samo zatrudnienie, to my jako spółka tego nie odczuwamy. Dlatego przede wszystkim, że wynagrodzenie w porównaniu do regionu jest dużo wyższe. Jednakże spadek w spółkach kooperujących jest widoczny. W dłuższej perspektywie zakładamy, że tak naprawdę osoby, które będą przychodziły do górnictwa, to osoby, które trzeba będzie przekwalifikować. Bardzo podobnie jak tutaj prezesi z firmy JSW. Widzimy to, że potrzebne są kursy specjalistyczne. Nie mówię tutaj o całych szkołach, tylko bardziej o tym, żeby te technika kwalifikować na takie skrócone formy. Po prostu żeby można było przekwalifikowywać ich szybciej.

Jeżeli chodzi o naszą sytuację to w danym momencie stan zatrudniania jest utrzymywany na bardzo podobnym poziomie rok do roku. Wydaje nam się, że to jest stan optymalny. Na pewno widzimy problem w spółkach kooperujących poza górnictwem, nie stricte górniczych, czyli tych współpracujących. Bo tam niestety z racji tego, że w porównaniu na przykład do rynku budowlanego, pensje są podobne, to w tym momencie ludzie nie są zainteresowani przyjściem do nich.

To tyle. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Robert Warwas (PiS):

Bardzo dziękuję, panie dyrektorze.

Teraz poproszę przedstawicieli spółki TAURON Wydobycie o przedstawienie krótkiej informacji na temat sytuacji. Bardzo proszę.

Dyrektor ds. zasobów ludzkich TAURON Wydobycie SA Mirosław Dryła:

Dzień dobry.

Szanowny panie przewodniczący, szanowni panowie ministrowie, zaproszeni goście, TAURON Wydobycie stara się utrzymywać rok do roku zatrudnienie, które ma na poziomie gdzieś około 6 tys. zatrudnionych. Nasza coroczna rekrutacja polega na tym, że miej-

sca odchodzących pracowników w sposób naturalny staramy się uzupełnić pracownikami nowo przyjętymi z rynku pracy. Ponadto mamy też w swoich kooperacjach czy – powiedzmy – współpracy mamy również spółkę córkę, nazywa się ona SUK sp. z o.o., która zatrudnia około 900 do 1 tys. osób, ta fluktuacja oczywiście jest różna w poszczególnych miesiącach. Niemniej jednak jest to taka spółka, która zabezpiecza pewne fronty robót zarówno dołowe, jak i na powierzchni. Ponadto istotnym elementem jest współpraca z rynkiem samorządowym, rynkiem szkolnym naszych miejscowości, są to trzy szkoły patronackie odpowiednio jest taka szkoła w Jaworznie, Brzeszczach i w Libiążu. Są to szkoły, które mają klasy objęte tym naszym patronatem. Oczywiście naszym zapotrzebowaniem byłoby kształcenie takich osób w zawodach technika górnictwa podziemnego, elektryka, elektronika, mechatronika przeróbki mechanicznej węgla. Natomiast widzimy zjawisko roczne, że na dziesięć klas w takiej szkole patronackiej w Jaworznie, która obejmuje swoim patronatem około 217 uczniów, jedynie są zadeklarowali uczniowie takiego wykształcenia w zawodzie technik elektryk i technik mechatronik. Podobnie jest oczywiście we Wrzeszczach i w Libiążu, tam te ilości są mniejsze. Przykładowo w Libiążu mamy otwartych klas patronackich siedem na łączną ilość osób tam szkolących się, uczących się wynoszącą 95.

Tak jak powiedziałem wcześniej, patrząc oczywiście na nasze odejście, naturalne są liczby rzędu gdzieś 140 do 190 pracowników odchodzących w poszczególnych latach. W najbliższej pięciolatce akurat tak to się kształtuje, więc robimy rekrutację na bieżąco z rynku pracy oczywiście i mamy w każdym zawodzie niemalże tę rekrutację prowadzoną. Chciałem tylko zaznaczyć taką rzecz, że największym problemem pozyskania na rynku z rynku pracy są w przypadku naszych kopalń pracownicy do działów przeróbki, oddziałów kolejowych, bo mamy takie dwa oddziały, i elektrycy na powierzchni, a później elektrycy na dole. To są największe problemy.

To wszystko. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Robert Warwas (PiS):

Bardzo dziękuję, panie dyrektorze.

Jest z nami także przedstawiciel Federacji Przedsiębiorców Polskich pan Kamil Orzeł. Czy chciałby pan także przedstawić swoje stanowisko?

Dyrektor Departamentu Regulacji KGHM Polska Miedź SA Kamil Orzeł:

Tak. Dzień dobry. Witam serdecznie. Może zacznę od takiego drobnego sprostowania. Jestem z KGHM Polska Miedź SA. Nie wiem, skąd się pojawiła taka afiliacja, ale na razie i mam nadzieję, jak najdłużej – jestem w KGHM Polska Miedź SA.

Może zacznę od tego, że to, co jest pewnym wyzwaniem dla wielu branż w Polsce, to znaczy transformacja energetyczna, z perspektywy naszej spółki jest olbrzymią szansą, ponieważ transformacja energetyczna opiera się w olbrzymim stopniu na miedzi. Żeby to zobrazować, powiem, że taka turbina trzymegawatowa potrzebuje około 5 t miedzi, żeby móc funkcjonować. Jedna megawatowa farma fotowoltaiczna to jest wielkość miedzi rzędu od 3,5 do 4,5 t. Zwykły silnik spalinowy to jest około dwadzieścia kilka kilogramów miedzi, silnik elektryczny to jest 80 kg miedzi. To pokazuje, że zapotrzebowanie na miedź jest długookresowe, perspektywiczne i to też się odbija na tej tematyce, w której tu się spotkaliśmy, czyli na kwestiach związanych z kadrami i zatrudnieniem.

W trzech zakładach górniczych, które posiada spółka w Polsce – ponieważ spółka też działa w Ameryce Południowej, w Ameryce Północnej natomiast tutaj będę mówił tylko o Polsce – pracuje obecnie, i to jest stabilne zatrudnienie utrzymujące się od wielu lat, 12 tys. pracowników. Kadry, naturalna wymiana kadr, która w spółce następuje, jest rzędu 500 osób rocznie. W tym mówimy tutaj oczywiście tylko o tych trzech zakładach górniczych, a nie o całej grupie kapitałowej. Zapotrzebowanie, jeżeli chodzi o pozyskiwanie nowych pracowników, realizowane jest poprzez współpracę z licznymi szkołami na terenie samorządów, na których znajduje się Zagłębie Miedziowe. W chwili obecnej to zapotrzebowanie na pracowników jest w 100% zagospodarowane i nie ma problemów z pozyskiwaniem nowych pracowników. Co więcej, bardzo wiele osób odnajduje się i chce pracować w zakładach górniczych. Jest zauważalna tendencja do wyboru właśnie bezpośrednio KGHM jako pracodawcy przez pracowników, a nie spółek zależnych. Jeżeli

mówilibyśmy o pewnych wyzwaniach, to pewnie tutaj byłyby te wyzwania. Podobnie, jeżeli chodzi o migrację związaną z konfliktem na Ukrainie i przyrostem osób poszukujących pracy w Polsce – to naszej branży też w żaden sposób nie dotyczy, ponieważ branża górnicza czy branża hutnicza to obszar, w którym spółka wymaga bardzo specyficznego wykształcenia, doświadczenia i w zdecydowanej większości w tej branży pracują mężczyźni, oczywiście kobiety też, ale na stanowiskach dołowych, tych bezpośrednio zaangażowanych w prace górnicze to są zdecydowanie w przytłaczającej większości mężczyźni.

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Robert Warwas (PiS):

Bardzo dziękuje.

Szanowni państwo, dziękuję za wszystkie te informacje. Rozpoczynamy serię pytań. Chciałbym tutaj rozpocząć pytaniem do pana ministra Szweda. Chodzi o dalsze działania na rzecz wspierania, tworzenia tych branżowych centrów umiejętności. Bo rzeczywiście na przestrzeni ostatnich lat borykaliśmy się z problemem upadku szkolnictwa zawodowego. W poprzedniej kadencji nastąpiła taka reforma szkolnictwa zawodowego, powstały szkoły branżowe I i II stopnia, ta współpraca zaczęła iść w kierunku takiego szkolnictwa dualnego, nawiązywania współpracy z zakładami pracy i między szkołami. Najnowszy pomysł z ubiegłego roku jest taki, że ma powstać 120 branżowych centrów umiejętności, mają to być centra, które mają być wiodącymi centrami kształcenia, szkolenia, egzaminowania w danej branży. Mam takie pytanie, jeśli chodzi o branżę związaną z pracą w górnictwie – jakie tutaj działania zostały podjęte? Czy zapadły jakieś rozstrzygnięcia? Bo wiem, że nabory są w trakcie. Czy w tym zakresie jest jakieś zainteresowanie i czy mamy jakieś informacje?

Tutaj ewentualnie pani dyrektor. Bardzo proszę.

Sekretarz stanu w MRiPS Stanisław Szwed:

Bardzo proszę, pani dyrektor.

Dyrektor Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej Ewa Flaszyńska:

Witam państwa.

Akurat to, o co pyta pan poseł, to nie jest nasz program. To jest program Ministerstwa Edukacji i Nauki, gdzie została przygotowana zintegrowana strategia umiejętności. Natomiast to nie jest tak, że my nic nie robimy z tymi umiejętnościami i kwalifikacjami. W ogóle rok 2023 jest to Europejski Rok Umiejętności i koordynacja organizacji wszystkich działań w tym zakresie, które mają zachęcić wszystkich w Polsce, nie tylko branżę górniczą, ale w ogóle pracowników do podnoszenia lub zmiany kwalifikacji i umiejętności, ta koordynacja jest w naszym ministerstwie, w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej.

Właśnie dzisiaj jestem świeżo po spotkaniu z innymi przedstawicielami, z innych ministerstw, i będziemy w najbliższym czasie przedstawiać taki program, co planujemy w ramach tego zrobić. Na pewno najważniejszą rzeczą, która już jest w jakiś sposób realizowana, jest to, co mamy w ustawie, i to, co już realizują urzędy pracy. Tutaj pan wspomniał o projektach pilotażowych, które są realizowane i które mają bardzo dobre efekty, ale przede wszystkim mamy też Krajowy Fundusz Szkoleniowy ze zwiększoną pulą pieniędzy na ten rok. A ten fundusz jest to fundusz przeznaczony nie dla osób bezrobotnych, tylko dla pracodawców, którzy poprzez korzystanie z tego funduszu chcą podwyższać kwalifikacje bądź też uzupełniać kwalifikacje swoich pracowników i wnioskują o środki do urzędów pracy. Bo poprzez urzędy pracy te środki są wydawane.

Przygotowujemy – jest w trakcie konsultacji – ustawę o aktywności zawodowej, w której duży nacisk kładziemy właśnie na kształcenie ustawiczne. Chcemy tam wprowadzić – niezależnie od tego, że chcemy trochę zmienić Krajowy Fundusz Szkoleniowy, dopuścić do niego na przykład osoby również samozatrudnione, bo teraz nie mogą z niego korzystać, a również odprowadzają składki, więc jest to społecznie sprawiedliwe – oprócz tego Krajowego Funduszu Szkoleniowego na przykład bon na kształcenie ustawiczne, czyli taki instrument, z którego będzie mogła skorzystać osoba nie tylko bezrobotna, ale na przykład poszukująca pracy, która będzie mogła otrzymać środki z urzędu pracy, jeśli

będzie uważała, że w jakiś sposób pomogą jej one w odbyciu szkolenia, kursu, studiów podyplomowych i pomogą jej po prostu w zmianie bądź też uzupełnieniu kwalifikacji. Pracujemy też nad innymi instrumentami. Część z nich będzie finansowana z funduszu, o czym mówił już pan minister z „Funduszy europejskich dla rozwoju społecznego", czyli z tego nowego rozdania Europejskiego Funduszu Społecznego Plus na lata 2021–2027.

Przygotowywane są programy operacyjne – my również jako ministerstwo wpisaliśmy się w te programy operacyjne i tam jest kładziony duży nacisk na kształcenie ustawiczne. Stąd też dzisiaj nasze spotkanie z Ministerstwem Funduszy i Polityki Regionalnej, ponieważ będziemy chcieli wspólnie realizować różnego rodzaju projekty. Będziemy też rozmawiać o takich indywidualnych kontach szkoleniowych, to jest wymóg Komisji Europejskiej, to dopiero raczkuje w innych krajach. Ale chodzi o to, żeby każdy pracujący miał takie swoje indywidualne konto, na które na przykład pracodawca będzie odkładał część środków, przeznaczał ze swoich dochodów i na tych kontach będą gromadzone środki, a pracownik będzie mógł je przeznaczać na własne dokształcanie. Więc tych instrumentów jest dość sporo, ale myślę, że teraz ze względu na to, że jest ważny rok, ustalony rokiem umiejętności, to będzie ich jeszcze więcej.

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Robert Warwas (PiS):

Bardzo dziękuję, pani dyrektor.

Bardzo proszę, panie prezesie.

Prezes zarządu JSW Szkolenie i Górnictwo Sp. z o.o. Gabriel Cyrulik:

Państwo pozwolicie, jeśli chodzi o BCU, to Jastrzębska Spółka Węglowa przystąpiła do projektu „Branżowe centrum umiejętności" wraz z Głównym Instytutem Górnictwa i miastem Rybnik. BCU wydawało się bardzo atrakcyjnym projektem. Na każdą branżę zawodową jest przeznaczonych 13 mln zł. Natomiast w trakcie przygotowania projektu – bo na 13 grudnia wniosek musiał być złożony – powiem szczerze, że z coraz większą niechęcią przy tym projekcie pracowaliśmy, ponieważ nasze cele czy cele programu rozminęły się z oczekiwaniami i wytycznymi. Tak naprawdę wyszło na to, że JSW jako pracodawca jest dla partnera, dla miasta Rybnik… Konstrukcja wniosku jest taka, że 75% środków jest przeznaczone na inwestycje. Czyli miasto za pieniądze przeznaczone na rozwój, edukację tak naprawdę wyposaży sobie szkoły, pomieszczenia, a nasze cele, gdzie planowaliśmy przeszkolenie około 1 tys. osób, bo rocznie około 300–500 osób przyjmujemy do pracy, żeby im nadać kwalifikacje, żeby podnieść im możliwość rozwoju zawodowego plus korzystanie z nowych form rozwoju szkolenia VR, szkolenie multimedialne – to to ograniczono do minimum. Dano nam, macie 200 osób i się tym bawcie, a tę kasę zostawcie nam, ale musicie być, bo pracodawca musi być w tym projekcie. Tak naprawdę byliśmy blisko tego, żeby z tego projektu, z tego programu się wycofać, ale ze względów honorowych, że tak powiem, że skoro już wstąpiliśmy, to będziemy… Ale zwracam na to uwagę szczególnie panom ministrom, że jak będzie okazja, że BCU w założeniach będzie dobrym projektem, ale znowu zostaną odwrócone proporcje. Jakby były proporcje pół na pół przynajmniej, żeby 50% było przeznaczone na inwestycje, 50% na szkolenia, rozwój, badania, to wtedy byłby inny schemat. Tak naprawdę partner, wiodące miasto postawiło nas pod ścianą, bo jak każdy samorząd żywą gotówkę włoży w inwestycje. Powiem po naszemu, miałem nadzieję, że dużą część szkolenia zawodowego przerzucimy na BCU, ale tak naprawdę będzie to mała forma pilotażu, miasto będzie dumnie podnosiło, że JSW uczestniczy, ale że w minimalnym kształcie – to już tak wyszło w praniu.

Przewodniczący poseł Robert Warwas (PiS):

Bardzo dziękuję, panie prezesie, za te uwagi.

Teraz prosimy o głosy w dyskusji parlamentarzystów. Pierwsze pytanie pan poseł Krzysztof Kozik. Bardzo proszę.

Poseł Krzysztof Janusz Kozik (PiS) – spoza składu podkomisji:

Dziękuję bardzo. Panie przewodniczący, szanowni państwo, pozwoliłem sobie wcześniej zapisać kilka pytań. Już część odpowiedzi usłyszałem, ale mimo wszystko dopytam.

Kształcenie ustawiczne. Z uwagi na to, że jednak zlikwidowaliśmy szkolnictwo zawodowe, szczególnie branżowe w górnictwie, to jest pytanie, czy takie kształcenie ustawiczne może być szansą na pozyskanie kwalifikowanych kadr dla górnictwa.

Drugie pytanie, bo to się często pojawia w rozmowach gdzieś tam w kuluarach górniczych, że w jakim zakresie usług górniczych widać braki kadr, które wpływają na wykonywanie zaplanowanych zadań. Myślę, że dotyczy to zakładów górniczych, ale szczególnie to, co już tu chyba Lubelski Węgiel sygnalizował – również tych spółek kooperujących. Właśnie jakby państwo też przybliżyli ten temat.

Również mam takie pytanie związane z intensyfikowaniem procesów automatyzacji robót wydobywczych i przygotowawczych. Czy to może być szansą na braki kadrowe? Czy państwa firmy również w takim kierunku zmierzają? Czy chcecie zintensyfikować, bardziej zautomatyzować procesy wydobycia czy procesy drążenia robót przygotowawczych udostępniających?

I ostatnie pytanie, które też się tu nasunęło chyba po wypowiedzi pana prezesa Cyrulika o tych właśnie osobach z zagranicy. Chciałbym zapytać – to może pytanie bardziej do urzędu górniczego – jak wygląda stwierdzenie tych kwalifikacji czy nabycie kwalifikacji, żeby mieć te kwalifikacje górnicze do zatrudnienia w górnictwie z uwagi na bariery językowe. Czy możemy, czy musimy to w jakiś sposób też połączyć z umiejętnością, że tak powiem, języka, porozumienia się w języku polskim, bo wiadomo, że podjęcie pracy na dole wiąże się z pewnym ryzykiem. Tutaj też nie może być tak, że osoba, która nie będzie rozumiała poleceń czy komend, będzie mogła obsługiwać urządzenia, które stwarzają zagrożenie.

Dziękuję.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Dziękuję bardzo.

Bardzo proszę o odpowiedź. Kto jest chętny? Bardzo proszę.

Dyrektor ds. personalnych Lubelskiego Węgla „Bogdanka" SA Paweł Kraszewski:

Zacznę, jeżeli mogę. Pytanie dotyczące spółek kooperujących – to dla przykładu mamy takie spółki, które serwisują część naszych maszyn, i tam potrzebujemy elektryka i mechanika. Teraz w sytuacji, kiedy ten elektryk zarabia pieniążki dużo niższe niż elektryk w górnictwie, to niekoniecznie chce przyjść do tej pracy po prostu, zjeżdżać codziennie na dół i narażać się na jakieś ciśnienia, to że pracuje na tym dole, to że ma ograniczone możliwości wyjścia w razie czego. Więc tutaj jest główny problem, dotyczący tak naprawdę tych spółek, które nas wspomagają. Albo w części spółek także my jako LW „Bogdanka" drążymy przodek, a prace tzw. po tyłach, czyli te prace związane z obsługą taśmy czy z obsługą przenośników, bardzo często przekazujemy spółkom, dlatego nie potrzebujemy pracowników wykwalifikowanych. Z racji tego, że nie potrzebujemy wykwalifikowanych pracowników, to te osoby również w tych spółkach muszą, żeby w ogóle mogły przystąpić do jakiegoś przetargu, zejść z ceny poniżej tego, co my byśmy ponieśli. W tym momencie te osoby nie zarabiają tyle.

Patrząc na rynek, szczególnie to jest tak z dwóch stron, bo do tej pory budowlanka bardzo mocno goniła, przynajmniej w naszym regionie, wysokości wynagrodzeń. Dla przykładu dobry elektryk pracujący w budowlance zarobił wyższe pieniądze niż, powiedzmy, mało wykwalifikowany elektryk nawet u nas w spółce. Jest to główny problem spółek wokół. Dwa, bardzo mocno powiązane mamy wydobycie z ilością robót, które dodatkowo wykonują spółki kooperujące. O ile we wcześniejszych latach było tak, że jeżeli nam spadała ilość zleceń, które im dawaliśmy, to oni starali się utrzymywać tych pracowników, utrzymywać bądź dobierać jakieś inne prace pomocnicze, że tak powiem, o tyle w tym momencie przez w pewnym sensie też taką politykę antywęglową ogólnie rozumianą, medialną – nie mówię o tym, że ona jest, ale medialnie była mowa o tym, że w górnictwo się zamyka, zwija – ci ludzie się nie pojawiali, to też odbiór tych młodych, którzy mogliby dochodzić, jest taki, że górnictwo za chwilę się zamknie, ja nie dopracuję tam do emerytury. Mówię o takich spółkach, czyli o tych kooperujących.

Drugie pytanie, czyli kształtowanie kadry. Jeżeli chodzi o same kadry, to przynajmniej w naszej spółce sytuacja wygląda w ten sposób, że staramy się te osoby tak jakby

zamknąć, czyli wszystkie spółki, które mamy u siebie w grupie. To jest jedna rzecz. Ale jeżeli cokolwiek się dzieje w spółkach kooperujących, to staramy się tych pracowników też przyjmować. W ten sposób mamy kadry na przyszłość. My jesteśmy w stanie wyłapać dla przykładu, jeżeli jest słabsza sytuacja, jest mniej zleceń dla danych pracowników, to wiadomo, że te osoby uciekają, bo też się boją o swoją przyszłość. To nie jest tak, że oni nie rozumieją tego, że jak jest mniej, ktoś nie wygra przetargu, to oni rozumieją, że zaraz pracę mogą stracić. Dlatego uciekają stąd. My przejmujemy już gotowych pracowników, bo on tam był, nie wiem, sztygarem zmianowym, on też tych ludzi pilnował czy był dobrym przodowym elektrykiem, czy mechanikiem. Tu mi bardziej o to chodziło.

To chyba tyle, jeśli chodzi o naszą spółkę.

Poseł Krzysztof Janusz Kozik (PiS) – spoza składu podkomisji:

Z chęcią uzyskałbym odpowiedź, jeżeli chodzi o kwestie związane z językiem. I pytanie, tak jak powiedziałem, o te tematy – w którejś spółce Shell – związane z automatyzacją procesu, żeby zaoszczędzić na ilości ludzi w obsłudze…

Dyrektor ds. personalnych Lubelskiego Węgla „Bogdanka” SA Paweł Kraszewski:

Tak, tak. To tutaj rzeczywiście bardzo mocno idziemy w automatyzację procesów. Staramy się w każdy sposób ratować każdy ruch kombajnu czy czegokolwiek mamy, powoli myślimy o brygadach szkieletowych, o wprowadzeniu brygad szkieletowych, na przykład żeby maszyna dojeżdżała jeszcze dwa skrawy. Robimy długie przenośniki już na pełnej automatyzacji. Chodzi o to, że już nie potrzebujemy tylu osób na odstawie, robią to też za nas kamery. Mamy również, dla przykładu – wprowadziliśmy jazdę ludzi przed przenośnikami, co z kolei powoduje, że nie potrzeba tylu osób, raz, do obsługi kolejek, dwa, że obsługi takiej… Wiadomo, jazdę ludzi prowadzi sztygar zmianowy, więc jest jeden człowiek, który z nimi jedzie, wraca – to też przyśpiesza proces, bo te taśmy chodzą, raz są z urobkiem, potem są z ludźmi i to jest zmieniane. Prowadzimy wiele projektów, takich, które chcielibyśmy wdrożyć. W większości służą temu, żeby wydłużyć tak naprawdę efektywny czas pracy maszyn.

Jeżeli chodzi o język, my jako pracujący najbardziej na wschodzie, czyli prawdopodobnie z największą ilością młodych ludzi, jeżeli chodzi o napływających z terenów Ukrainy, to tutaj niestety w dalszym ciągu mamy problem z tym, że do zdobycia kwalifikacji czy do pracy w górnictwie potrzebna jest płynna znajomość języka polskiego. I to niestety nas zamyka.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Dziękuję bardzo.

Czy Wyższy Urząd Górniczy coś w tym temacie jeszcze dopowie? To bardzo proszę.

Wiceprezes Wyższego Urzędu Górnictwa Piotr Wojtacha:

Panie przewodniczący, szanowni państwo, może zacznę w ten sposób. Jeżeli chodzi o nadzór górniczy, raczej nie obserwujemy większych problemów, jeśli chodzi o obsadę osób dozoru w zakładach górniczych. Tym bardziej że jakiś czas temu zrezygnowaliśmy z osób dozoru średniego, mamy w tej chwili szczeble: osoby dozoru, dozoru wyższego i osoby kierownictwa, łącznie z kierownikiem ruchu zakładu górniczego. Dlatego tutaj, jeśli chodzi o nadzór górniczy, o kwestie wykształcenia czy praktyki, to trochę się zmienia również w czasie. Nie jest tak jak dawniej, kiedy mieliśmy taką sytuację, że do egzaminów w urzędzie górniczym mogły przystąpić tylko osoby, które posiadały czy to wykształcenie górnicze, mechaniczne, czy elektryczne w specjalności górniczej. W tej chwili patrzymy na to bardziej liberalnie. Co nie zmienia postaci rzeczy, że te egzaminy są przeprowadzone w sposób szczegółowy, aby potencjalny, późniejszy dozór, który będzie organizował pracę i nadzorował pracę w górnictwie, jednak mimo wszystko potrafił się poruszać w zakładach górniczych w związku z zagrożeniami naturalnymi.

Jeżeli chodzi o nabywanie kwalifikacji przez osoby spoza kraju, to mogę z własnego doświadczenia o tym powiedzieć, bo akurat to jest w mojej kompetencji, w taki sposób. Generalnie w ostatnich latach obserwujemy wyłącznie osoby z Republiki Czeskiej. Są to osoby, które zamieszkują w strefie przygranicznej kopalń OKD. Kończą się tam kopalnie, kończy się tam praca, więc generalnie są to obywatele polscy albo czescy, którzy

znają język polski, więc nie ma z tym większego problemu, jeżeli chodzi o kwestie uznawania nabywanych kwalifikacji. Nie przypominam sobie, żeby w ostatnich latach ktoś z innego kraju do nas występował o potwierdzenie jego kwalifikacji nabytych w kraju Unii Europejskiej czy w krajach typu EFTA. Tak że tak to mniej więcej wygląda. Są to, mówię, albo Polacy mieszkający w strefie przygranicznej i cały czas pracujący w kopalniach OKD, albo czasami się zdarzają pojedyncze przypadki obywateli Republiki Czeskiej.

To tyle. Dziękuję.

Poseł Krzysztof Janusz Kozik (PiS) – spoza składu podkomisji:

Jeśli mogę jeszcze, panie prezesie, dopytać czy doprecyzować, bo nie wiem, czy się nie zmieniła nomenklatura, ale kiedyś był chyba też kurs górnika M11. Czy na przykład w tym wypadku mówimy też bardziej o obywatelach Ukrainy? Kurs górnika to był chyba symbol M11 i to było dla pracowników fizycznych, którzy chcieli mieć stwierdzenie nabycia kwalifikacji górnika. Na przykład często też się tak zdarza, że ci obywatele Ukrainy, którzy do nas trafili, mają jakieś doświadczenie zawodowe, ale żeby ich zatrudnić na stanowisku górnika, to muszą mieć ten kurs M11. Rozumiem, że tutaj też musi być ta bariera językowa spełniona?

Wiceprezes Wyższego Urzędu Górnictwa Piotr Wojtacha:

Jeżeli można, było tutaj – pan dyrektor mówił o języku płynnym, a my raczej podchodzimy do tego w taki sposób, aby znać zwroty podstawowe, żeby można było po prostu porozumieć się, jeżeli chodzi o te kwestie w zakładzie górniczym. Oczywiście nie będziemy wymagać, nie wiem, Mickiewicza czy Słowackiego. Raczej język techniczny nas bardziej interesuje.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Zresztą ja, pracując na kopalni Zofiówka, miałem do czynienia z obywatelem Wietnamu, który pracował u nas, później był sztygarem. Ale gwara śląska to też jest trudny język i to też trzeba zrozumieć, szczególnie w tych starych kopalniach.

Teraz bardzo proszę pana Marka Wesołego, żeby zadał kolejne pytanie.

Poseł Marek Wesoły (PiS) – spoza składu podkomisji:

Szanowni państwo, może nie pytanie, ale taka konkluzja. Wsłuchuję się w te głosy i gdzieś w głowie mam te wszystkie problemy, z którymi spotykamy się na co dzień, rozmawiając czy to ze stroną społeczną górnictwa, czy z zarządami zakładów górniczych. Dyskutujemy na temat przyszłości górnictwa, transformacji górnictwa i wydawałoby się, że ze spółki JSW jest taka optymistyczna informacja dotycząca tych 1700 podań o pracę rokrocznie – wydawałoby się, że to taka ogólna dobra informacja i w moim przekonaniu nie należy tego tak ogólnie brać. Jednak spółka JSW to trochę inna spółka niż PGG czy inne spółki górnicze, dlatego rządzi się innymi prawami. Wiemy o tym, że posiada węgiel koksowy, jest trochę inaczej traktowana przez Unię Europejską. Widzimy, że i wyniki są inne i płace kuszące dla tych potencjalnych pracowników – i to cieszy, że państwo prowadzicie tak szeroką również tę edukacyjną naborową politykę. Ona jest dobrze skrojona, przygotowana pod państwa zakład – i to bardzo dobrze. Myślę jednak, że to nie jest prawdziwy obraz transformacji górniczej, która nas czeka, i tego, z czym będziemy się mierzyć przez następne lata w innych spółkach górniczych. Jak widzimy, szczególnie w ostatnim czasie, wszyscy weryfikują jednak mimo wszystko delikatne podejście do górnictwa, do jego zamykania, do jego przyszłości, do samego surowca. Dzisiaj my jako Polska, która posiada dzisiaj największe zasoby i najwięcej kopalni czynnych w Europie, również musimy weryfikować swoje podejście. Ono będzie trudne, bo wiemy, jak podchodzi do tego Unia Europejska, i wiemy, jak to wygląda dzisiaj, jeśli chodzi o przepisy prawa. Jednak tak jak powiedziałem, wojna mimo wszystko weryfikuje i to też nasza rola, a także rola polityków, dyplomatów, aby uświadamiać Europie, że węgiel jest dzisiaj tym paliwem energetycznym, które daje bezpieczeństwo i taki bufor bezpieczeństwa na cały okres transformacji.

Dzisiaj mówimy o tym okresie transformacji do 2050 czy 2049 r., tak jak umówiliśmy się ze stroną społeczną. Ale szanowni państwo, żeby dotrwać do tego 2049 r., w tych spółkach, które posiadają węgiel energetyczny, ten węgiel, który jest przez Unię Europejską skazany

na zamknięcie, na wycofanie, musimy patrzeć na to, że przed nami prawie 30 lat funkcjonowania. Głównym motorem tych spółek, który pozwoli im działać, są pracownicy, to właśnie są ludzie, którzy będą pracować w tych kopalniach. Już zmierzam do tego co jest, jak słyszymy, największą bolączką. Właśnie to, że te spółki górnicze są przede wszystkim sekowane medialnie, sekowane przez Unię Europejską, przez polityków, tych nieodpowiedzialnych polityków, przez nieodpowiedzialne media, które nie zdają sobie sprawy z tego, że tak olbrzymia siła sekowania tej branży w perspektywie tego, że czeka nas jeszcze 30 lat, jest polityką nieodpowiedzialną, bo młodzi ludzie słuchają tego i rzeczywiście weryfikują swoje myślenie o zatrudnieniu poprzez te doniesienia medialne, czy to z ust poważnych polityków, czy to z ust poważnych redaktorów itd. Tutaj zakłady górnicze mają olbrzymi problem, aby pozyskiwać tych pracowników do kopalni. Wiemy o tym, że w spółkach wydobywających węgiel energetyczny płace są jednak ciut mniejsze i tu dobrze pan z Bogdanki zauważył, podając przykłady chociażby elektryków, nie mówię już o samych górnikach tych przodowych, ale elektryków i innych tych okołogórniczych zawodów, których rzeczywiście jest ciężko pozyskiwać, żeby tych ludzi utrzymywać w kopalniach ze względu na płace, które są proponowane wokół.

Szanowni państwo, potrzebujemy wynajdować coraz to nowe narzędzia, które pozwolą łatwiej pozyskiwać tych pracowników do kopalni, żeby dotrwać do tego 2049 r. W moim przekonaniu dziś aktywność ministerstw, czy ministerstwa rodziny, czy ministerstwa edukacji, również ministerstwa aktywów państwowych, i kooperacja w wymyślaniu nowych programów dla tych pracowników i dla tych zakładów pracy w odpowiedzialności za przyszłość energetyczną naszego państwa to jest olbrzymie zadanie do wykonania. Zastanawiałem się nad tym, w jaki sposób można by ewentualnie i jakimi ścieżkami iść – i te wszystkie programy, o których pani dyrektor czy pan minister tutaj wspomniał, one gdzieś wychodzą naprzeciw temu, tylko trzeba je bardziej sprofilować i przekazać tym młodym ludziom. Wydaje mi się, że dziś takie szkolenie czy kwestia zatrudnienia w górnictwie i otwarcie drogi dla tych wszystkich pracowników w górnictwie, właśnie nie dla tych, którzy szukają pracy, tylko dla ludzi pracujących w górnictwie, otwarcie im drogi poprzez to, że jak on zatrudni się w górnictwie, to będzie miał okazję do darmowych szkoleń w innych zawodach, że on w czasie swojej pracy będzie w stanie przygotowywać się do innego zawodu – to jest jakaś zachęta, są to jakieś dla tego człowieka zachęty, które mówią mu o tym od razu na początku, że tu dajemy ci pracę, bo taka praca dzisiaj jest. Wszyscy mówią: niech ci ludzie młodzi od razu się przygotowują do pracy przy wiatrakach, przy OZE, przy elektrowni atomowej, ale przecież wiemy o tym, że do tego dochodzimy stopniowo. Ci wszyscy ludzie nie znajdą takiego zatrudnienia w tak szybkim tempie. Oni muszą w jakimś sensie również jeszcze pracować w tych kopalniach, w naszych starych zakładach energetycznych. Tylko musimy im pokazać, że mamy świadomość, dajemy im dzisiaj pracę i w tym samym czasie chcemy ich szkolić po to, żeby właśnie za 10, 15, 20, w zależności od tego, w jakim on jest wieku, na jakim etapie swojego życia – żeby on wiedział, iż państwo również proponuje mu te formuły i żeby był przygotowany do tej zmiany. Na tym polega ta transformacja. Ten młody człowiek musi być przygotowany do tej zmiany i kiedy ta jego kopalnia w roku, nie wiem, 2038 będzie kończyła swój żywot, czyli za, powiedzmy, 16 lat, to on będzie wiedział, że ma już papiery w ręku na to, żeby iść do nowej energetyki, do tego, co tutaj, na Śląsku, powstanie, do magazynów energii, do innych branż, które go przyjmą, bo on już będzie wykwalifikowany w górnictwie.

Przed nami ogromny wysiłek i na tym właśnie będzie polegała transformacja i bezpieczeństwo ludzi. Ludzie wtedy inaczej do tego będą podchodzić. Ogromny, panie ministrze zarówno aktywów państwowych, jak i rodziny, ale też edukacji – ogromny wysiłek przed nami, ogromny wysiłek stworzenia nowych programów. Cieszę się, bo te zmiany, te propozycje, o których pani dyrektor mówiła, idą w tym kierunku. Oczywiście tutaj myślę, że jeszcze trzeba, tak jak powiedziałem, po pierwsze, bardziej doprecyzować, zaangażować zakłady i stworzyć takie programy stricte skierowane właśnie do górnictwa, gdzie nasze firmy górnicze otrzymają narzędzia, które pozwolą im lepiej poruszać się w świecie pozyskiwania pracownika, będą miały dodatkowe atuty, dodatkowe… Bo rozmawiam dzisiaj na przykład z prezesem PGG, to wiem, jak on mi mówi – w kwestii nadzoru – że nie może dzisiaj wszystkich wypuścić czy to na emeryturę, czy przenieść. Przychodzą

z wnioskami o wcześniejsze odejście – nie możemy tego robić, bo nie mamy zastępstwa, nie mamy w tej chwili, i mówmy to otwarcie, tak to wygląda dzisiaj. Możemy opowiadać, ale te niebezpieczeństwa stoją przed tymi prezesami, przed tymi kierownikami, dyrektorami kopalń itd. Oni dzisiaj się z tym borykają i dzisiaj trzeba przekonywać i kształcić. Tylko że oferta kształcenia, którą dzisiaj kierujemy do tych ludzi, musi być szersza, musi być poszerzona i ten człowiek musi wiedzieć, że on przygotowuje się nie do jednego zawodu górnika, ale ma możliwość przygotowania się do dwóch, trzech zawodów i to mu pozwoli funkcjonować w przyszłości w tym przetransformowanym Śląsku czy też w przetransformowanej Polsce.

Ja tylko takie uwagi. Nie mam pytań. Bo tak jak mówię, część rzeczy w tę stronę idzie, ale chciałem też, żebyśmy czuli, że problemy są i trzeba z nimi walczyć, trzeba tworzyć coraz to nowe narzędzia.

Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Dziękuję bardzo.

Teraz pytanie zada pan poseł Adam Śnieżek.

Podsekretarz stanu w MAP Piotr Pyzik:

Panie przewodniczący, jeśli można, to odniósłbym się do tej wypowiedzi.

Poseł Adam Śnieżek (PiS):

Pan dyrektor wspomniał o tym, że w niektórych obszarach budownictwa są płace konkurencyjne z górnictwem. Chciałem zapytać panów ministrów, czy też panów prezesów. Jaki jest ten poziom płac w tej chwili w spółkach górniczych w porównaniu z otoczeniem, z różnymi branżami czy ze średnimi płacami w kraju?

Chciałem też zapytać, czy są w spółkach górniczych prowadzone badania satysfakcji z pracy pracowników, ich poziomu zadowolenia. Jeżeli są, to co z nich wynika? Jakie są oczekiwania, które mogłyby przynieść właśnie jakieś przyciągnięcie potem następnych pracowników, zwłaszcza młodych?

Dziękuję.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Dziękuję bardzo.

Pan minister Piotr Pyzik. Proszę.

Podsekretarz stanu w MAP Piotr Pyzik:

Dziękuję bardzo.

Bardzo dziękuję za to pytanie, bo przy okazji odniosę się do wcześniejszego wystąpienia. Szanowni państwo, państwo polskie jest przygotowane do każdego scenariusza, jeśli chodzi o górnictwo, podkreślam – każdego. Natomiast rzecz polega na tym, że pewne decyzje muszą nastąpić, tak jak tutaj któryś z panów posłów powiedział, na szczeblu dyplomatycznym. Czyli w relacji rządu i Komisji Europejskiej po ustanowieniu kwestii, po dokonaniu, raz, korekty PEP 40, a dwa – dogadaniu się co do przyszłości, mówiąc już tak kolokwialnie, przyszłości górnictwa w Polsce. To jest jedna kwestia.

Tylko przypomnę, że… Może zacytuję: jedyny istniejący dzisiaj, obecnie, wydział górnictwa w Polsce nazywa się Wydział Górnictwa, Inżynierii Bezpieczeństwa i Automatyki Przemysłowej Politechniki Śląskiej. O co chodzi? Chodzi o to, żeby pozbyć się tego bezpieczeństwa i tej automatyki i żeby to był stricte górniczy wydział. OK, tak możemy zrobić, tylko że to będzie w sytuacji, w której będziemy wiedzieli, w jakim czasie jeszcze będziemy wydobywali węgiel. Bardzo ważną kwestią jest umowa społeczna i harmonogram wygaszania kopalń, ale też ważną sprawą jest to, co zaistniało już po podpisaniu tej umowy, czyli to, co zaistniało 24 lutego zeszłego roku, czyli wybuch wojny na Ukrainie. To przynosi pewne konsekwencje, które są w całym toku analitycznym i na przykład nie jesteśmy w stanie odpowiedzieć na pytanie, czy ta wojna potrwa jeszcze dwa, czy trzy lata, czy ta sytuacja, która była z importem węgla, czyli kwestia zabezpieczenia tego sezonu grzewczego, będzie taka sama za rok, za dwa, za trzy, za pięć – tego tak do końca nie wiemy, bo po prostu nie znamy odpowiedzi na podstawowe pytania.

Ale wrócę do kwestii związanych z przyszłością, potencjalną przyszłością górnictwa w odniesieniu właśnie do zatrudnienia itd. Rzecz jest taka, każdy zatrudniony… Mamy braki w górnictwie, to jest oczywista oczywistość, te braki wynikają z jeszcze jednej rzeczy, którą pan poseł tak chwalił – tu mówię do JSW. Jednak pytałem różne związki zawodowe w różnych kopalniach i na przykład prywatna kopalnia Silesia, „Solidarność" z kopalni Silesia zaznaczyła mi, że dla nich odchodzenie ludzi jest zjawiskiem niepokojącym. Bo ludzie odchodzą do jakby lepszych firm, tak to jest wskazane. Dlaczego ludzie odchodzą z jednego zakładu wydobywczego do innego? Dlatego, że podstawowym dzisiaj warunkiem utrzymania pracownika w tej przestrzeni jest stabilność czy gwarancja tej stabilności pracy. W związku z tym górnik Silesii, jeżeli dostanie ofertę albo znajdzie tę lukę, w której będzie mógł się, że tak powiem kolokwialnie, wstrzelić w JSW – to on w to wejdzie i to z tych względów, o których mówię.

Natomiast rzecz jest w tym, że my potrzebujemy w całej przestrzeni przemysłu wydobywczego wykwalifikowanych pracowników różnego stopnia, czyli mówię tutaj o wznowieniu szkolnictwa zawodowego, technicznego i wyższego. Ale żeby w to wejść, wracamy do punktu pierwszego, reorganizacja PEP 40, dogadanie się z Komisją Europejską czy możemy, czy nie. A w czym jest clue? Clue jest takie, że – pomijam kwestie polityczne i poprawności politycznej, o których pan poseł tutaj mówił – jest zasadnicza sprawa, mianowicie miks energetyczny Polski jest drastycznie inny niż jakikolwiek w Europie. 72% naszego miksu to jest mniej więcej w połowie węgiel brunatny i węgiel kamienny. To, co my tutaj mówimy, w gruncie rzeczy mówimy o węglu kamiennym, a tu jest jeszcze kwestia tej przestrzeni węgla brunatnego, która bynajmniej nie jest banalna. Też w tej przestrzeni właśnie, o której mówimy. To tu mamy do czynienia z odpowiedzią na zasadnicze pytanie, pomijając to, jaka w końcu będzie przyszłość naszego górnictwa – czy idziemy na wznowienie, czyli 10–15 lat do przodu, czy idziemy tylko na pewną kosmetykę, rzędu 2, 3, 5 lat do przodu. Czy jeszcze jakieś inne rozwiązania. Czy kontynuujemy na przykład to, co pan Timmermans chce kontynuować, czyli wygaszanie, dalej dekarbonizacja. Wtedy twierdzę, że tu pan poseł ma rację, będziemy musieli rękami, nogami bronić tego terminu 2049 r., bo to może się stać wcześniej.

Dobrze, kolejna kwestia. Jeżeli mamy do czynienia z brakami, to jak możemy je uzupełnić? Pracownik, który dzisiaj przyjdzie do górnictwa, nie dostanie takiego samego ekwiwalentu czy takiego samego wynagrodzenia, ale w takim w sensie, że nie dostanie tych dóbr, które dostanie górnik, który pracował w górnictwie przed 28 maja zeszłego roku, czyli przed datą podpisania tej umowy społecznej. Dlatego że ta umowa tym, którzy wcześniej byli zatrudnieni, gwarantuje cały garnitur pewnych rozwiązań niejako. I to jest też kwestia kwalifikacji, rzecz jest prosta, każdy, kto idzie do górnictwa dzisiaj, wie, gdzie idzie i po co idzie. Kwestia kwalifikacji jest kwestią oczywistą. To wygląda w ten sposób – tu są przedstawiciele firm wydobywczych – że nikt nie przyjmuje górnika i pierwszego dnia spuszcza go, że tak powiem, na dół, do ziemi, od razu na pierwszą linię frontu. Ci ludzie przechodzą stosowne szkolenia i zanim trafią na dół – już nie mówię o przodku – to jest kwestia wielu, wielu, poprawcie mnie, nawet półtora roku się szkoli i po półtora roku nikt z tych panów nie potwierdzi tego, po półtora roku wcale nie ma gwarancji, że to jest naprawdę tak wykwalifikowany pracownik w stopniu minimalnym, jak byśmy chcieli. Nie ma tak.

To się wiąże z pytaniem pana posła Kozika, jeśli chodzi o tych Ukraińców. My pracujemy nad tym, żeby ci Ukraińcy jakby wzbogacili tę możliwość, tę ilość ludzi pracujących w przemyśle wydobywczym, tylko proszę zwrócić uwagę na jedną rzecz, że górnik, człowiek nadający się do pracy w górnictwie to jest człowiek, który w przypadku Ukrainy bardziej by się przydał nam – to jest moja prywatna uwaga – bardziej by się przydał na froncie, przepraszam, to jest też pewna forma kolokwialna, ale przybycie górnika z Ukrainy tutaj wiąże się z wieloma rzeczami. Podstawowa to jest kwestia językowa, bo trudno pracować z kimś, nie mając komunikacji, prawda? No ale to jest kwestia oczywista. W związku z tym ja to proponowałem rok temu, mianowicie kwestia taka, żeby przygotować… Ale pracowałem wtedy nie w sytuacji wojennej, tylko w sytuacji, w której wychodził element walki jednak o utrzymanie może nie tyle naszego miksu energetycznego, ale naszego górnictwa na pewnym poziomie. O co chodzi? Chodzi o to, że dzisiaj,

żeby wziąć człowieka do pracy na dół… Teoretycznie na ileś tam tysięcy osób, które poszły na te urlopy górnicze, wie pan, ile osób wyraziło chęć zastanowienia się w ogóle nad tym, czy wrócić do kopalni, czy nie? Dwie. Wszystkie pozostałe powiedziały, że nie wrócą, bo jak przeżyły, to już nie chcą ryzykować.

To tak w dużym skrócie. Więc my, żeby popracować nad górnictwem, musimy popatrzeć na to całościowo. Musimy przejrzeć, co mamy, musimy zrobić weryfikację harmonogramu wygaszania kopalń, bo to jest oczywiste w sytuacji wojennej, która jest. Musimy określić, że tak powiem, m.in. przy udziale Wyższego Urzędu Górniczego, tę tzw. przydatność do spożycia każdej kopalni, czyli określenie punktu rentowności tych przedsiębiorstw. Bo tego wymaga interes Skarbu Państwa, tego wymaga interes pana, mój i nas wszystkich. Po prostu to jest nasz byt narodowy, w przyszłości utrzymanie własnej energii, energetyki i to energetyki na polskim surowcu. Zgadzam się, trzeba wyjść, rozszerzyć to górnictwo w imię obrony przestrzeni narodowej, ale rzecz jest taka, że jesteśmy lojalnym członkiem Unii Europejskiej i w związku z tym póki co wykonujemy pewne rzeczy, na które żeśmy się zgodzili. Pytanie zasadnicze jest takie, kto i kiedy, a chyba ktoś tutaj dzisiaj to mówił, na najwyższej półce dyplomatycznej jest kwestia dogadania, jaka ma być przyszłość polskiego górnictwa.

W związku z tym odpowiadając na pana konkretne pytanie – dzisiaj możemy zatrudniać ludzi w górnictwie, ale musimy dać im konkretną ofertę, konkretną propozycję. Rok temu proponowałem rozważenie kwestii kontraktów, rocznego, dwuletniego, trzyletniego, żeby taki człowiek po przeszkoleniu, jeżeli zakład wydobywczy stwierdzi, że on się nadaje, że jest tym, nazwijmy to, certyfikowanym górnikiem, którego można na ten przodek wpuścić do prac – bo kopalnia to, jak państwo wiecie, nie jest tylko przodek i rąbanie tego węgla – to może podpisać kontrakt na rok, dwa lub trzy i to jest zupełnie inne wynagrodzenie, bo dzisiejsze spółki wydobywcze mają inne problemy, że mają firmy córki i na tych samych stanowiskach ludzie zarabiają inne kwoty niejako. Co więcej, są pewne mechanizmy, które musimy dogiąć, ale tego się nie da zrobić w pięć minut. Mianowicie akcja ratownicza w kopalni Pniówek – tam część ludzi pracowała na zasadach sprzed 2012 r., a część po 2012 r. Różnica była taka, że ci na starych zasadach dostawali dodatki – proszę mnie poprawić, jeżeli się mylę – a ci po 2012 r. pracowali jakby osiem godzin w pracy i reszta to były nadgodziny czy coś w tym rodzaju. Rzecz polega na tym, że nas czeka przede wszystkim po odpowiedzi na pytanie, jaka jest przyszłość naszego górnictwa, pewien ciąg dalszy. Ale jesteśmy przygotowani, jeśli chodzi o szkolnictwo. Jesteśmy przygotowani, jeśli chodzi o to zaplecze społeczne. Zresztą związki zawodowe – to panowie też to potwierdzą – bardzo aktywnie, wręcz nie chcę powiedzieć, że patrzą nam na ręce, ale faktycznie uczestniczą w tych procesach. W związku z tym tutaj nie ma pytania o przekwalifikowanie pracownika, to jest pytanie, które pracownik sam sobie dzisiaj – mówię o nowych pracownikach – zadaje, jak idzie. Kwestia jest taka, że dzisiejsza młodzież pozyskana do przestrzeni górniczej w różny sposób się do tego nadaje. Bo to jest też kwestia pewnych walorów psychicznych itd. Nie chciałbym teraz o tym rozmawiać, bo to nie jest istotą dzisiejszej kwestii, ale dzisiaj są takie czasy, że człowiek sam podejmuje decyzje, czy chce, już nie mówię, że w branży, ale w tej danej przestrzeni pracować, czy nie. Czy taka gratyfikacja, jaką otrzymuje, jest dla niego wystarczająca, czy nie. To dotyczy nie tylko węgla kamiennego i brunatnego, ale chyba i wszystkich dziedzin, zwłaszcza związanych z tą przestrzenią pracy fizycznej niejako.

Na tym etapie bardzo dziękuję.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Dziękuję bardzo.

Jeszcze wrócę do pytania pana posła Śnieżka. Jakie są średnie zarobki górników w poszczególnych spółkach? Bardzo proszę podać kwotę, średnią płacę.

Zastępca prezesa zarządu ds. pracy i polityki społecznej Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA Artur Wojtków:

Z sobotami i nagrodami czy wszystko?

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Średnią.

Zastępca prezesa zarządu ds. pracy i polityki społecznej Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA Artur Wojtków:

Średnio to znaczy tak, jeżeli bez sobót, niedzieli, bez nagrody jednorazowej z zeszłego roku to jest około 10 500 zł. Natomiast z liczeniem sobót i niedziel i jednorazowych wypłat to jest 13 500 zł.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

„Bogdanka"?

Dyrektor ds. personalnych Lubelskiego Węgla „Bogdanka" SA Paweł Kraszewski:

Jeżeli chodzi o wynagrodzenia naszych pracowników, to my nie pracujemy w soboty i niedziele pod Bogdanką, de facto jest spółka, która te weekendy wykonuje. U nas średnie wynagrodzenie to jest 9570 zł. Jeżeli chodzi o nagrody to liczymy około 2 tys. zł więcej wynagrodzenia, będzie nawet 1,5 tys. zł.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Dziękuję bardzo.

A TAURON?

Dyrektor ds. pracy Zakładu Górniczego „Janina" Marcin Nastawny:

Jeśli chodzi o TAURON Wydobycie, to te średnie wykonane w roku 2022 ze wszystkimi nagrodami, z pracą w soboty, niedziele, bo my nie dywersyfikujemy tak do końca, to jest w granicach 10 tys. zł. Natomiast dotyczy to wyłącznie odpraw, jubileuszy i wszystkich innych składników wynagrodzenia, więc tak naprawdę to jest średnia mocno zakłamana i tej średniej ci pracownicy na co dzień czy co miesiąc nie mają. Natomiast, bo tutaj tak TAURON Wydobycie jest papierkiem lakmusowym, bo Jastrzębska Spółka Węglowa świetnie, nie ma problemów, „Bogdanka" potentat na wschodzie kraju – super, KGHM z drugiej strony. Natomiast tak naprawdę górnictwo węgla energetycznego boryka się z problemami. Takim papierkiem lakmusowym, że nie jest tak różowo, a w TAURON Wydobycie możemy powiedzieć, że nie jest tak magentowo, są firmy usługowe, które świadczą usługi na rzecz TAURON Wydobycie, gdzie te zarobki są zdecydowanie niższe, a odzwierciedleniem zarobków niech będą wykony, jakie mamy w roku 2022. Jeśli chodzi o drążenie przodków, to tu jest raptem 60% realizacji planów techniczno-ekonomicznych, które są nakładane na spółki, bo jakość niestety nie przyciąga fachowców do firm usługowych. Natomiast jaki kierunek? TAURON Wydobycie wie, że nie uniknie automatyzacji, która raz, poprawi bezpieczeństwo, a dwa – tak naprawdę poprawi wynik ekonomiczny, na którym nam przede wszystkim również mocno zależy.

Dziękuję.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Dziękuję bardzo.

Czy ktoś z państwa jeszcze pragnie zabrać głos? Dziękuję bardzo.

Podsekretarz stanu w MAP Piotr Pyzik:

Przepraszam, panie przewodniczący, chciałbym dodać jedną rzecz.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Bardzo proszę.

Podsekretarz stanu w MAP Piotr Pyzik:

Pytanie dotyczące wynagrodzenia – niestety nie mamy pełnej informacji. Chodzi o firmy, które świadczą usługi w górnictwie. A tam pracuje już chyba więcej górników niż w tych firmach wydobywczych. Tam niestety zarabia się o wiele gorzej i na gorszych warunkach niż w państwowych firmach.

Dziękuję.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Dziękuję bardzo.

Jeszcze pan dyrektor się pochwali, jakie są średnie zarobki w miedzi. Bardzo proszę.

Dyrektor Departamentu Regulacji KGHM Polska Miedź SA Kamil Orzeł:

Mogę powtórzyć informacje, które są dostępne publicznie, że średnie wynagrodzenie za 2021 r. w całym KGHM Polska Miedź SA, czyli nie tylko w zakładach górniczych, ale w całym KGHM Polska Miedź SA, to jest około 13 tys. zł.

Dziękuję.

Podsekretarz stanu w MAP Piotr Pyzik:

Ale przy cenach miedzi na ten rok myślę, że ten rok będzie inaczej wyglądał niestety.

Przewodniczący poseł Grzegorz Matusiak (PiS):

Dziękuję bardzo.

To na tym kończymy posiedzenie podkomisji stałej do spraw rynku pracy. Dziękuję bardzo.